

INTERNATIONAL STANDARD

SAI
SA8000®: 2001

RESPONSABILIDAD SOCIAL 8000 NORMA SA8000



NO COPYING WITHOUT PERMISSION OF SAI EXCEPT AS PERMITTED BY COPYRIGHT LAW

Sobre la Norma

Esta es la segunda edición de la Norma SA8000, una norma uniforme y auditable mediante un sistema de verificación por terceras partes. Dado que la Norma SA8000 está sujeta a revisiones periódicas, su evolución continuará permitiendo recoger las mejoras especificadas por partes interesadas, así como identificar los cambios que sean necesarios según varíen las condiciones para su aplicación.

Varios grupos y organizaciones interesadas, incluyendo empresas privadas, organizaciones no gubernamentales y sindicatos, ya han participado en esta versión, y SAI gustosamente se mantiene abierta a los consejos que ustedes nos puedan ofrecer. Para conocer su opinión sobre la Norma 8000, sobre el Documento Guía, o sobre el ámbito de certificación, por favor envíen sus comentarios a SAI.

El Documento Guía SA8000 ayuda a explicar la Norma SA8000 y su aplicación, ofreciendo ejemplos de métodos para verificar su cumplimiento. Además, este documento sirve como manual para auditores, y para compañías que desean la certificación de cumplimiento de la Norma.

Deseamos, y esperamos, que tanto la Norma como su Documento Guía irán mejorando continuamente, con la colaboración y la participación de un número cada vez más amplio de personas y organizaciones.

SAI
Social Accountability International
(Responsabilidad Social Internacional)

© SAI 2001

Prohibida la reproducción del SA8000 sin permiso escrito de SAI.

Para pedir copias adicionales, escriban, incluyendo U.S. \$20.00, a:

SAI
220 East 23rd Street, Suite 605
New York, NY 10010
EE. UU.

+1-212-684-1414

+1-212-684-1515 (facsimil)

O por correo electrónico,
a la dirección: info@sa-intl.org

documento original: inglés

RESPONSABILIDAD SOCIAL 8000

(SA8000)

I. PROPÓSITO Y AMBITO DE APLICACIÓN

La presente Norma especifica los requisitos de responsabilidad social que permiten a una compañía:

a) Desarrollar, mantener y aplicar sus principios y sus procedimientos con el objeto de manejar aquellos asuntos que están bajo su control o influencia.

b) Demostrar a las partes interesadas que sus principios, procedimientos y prácticas están en conformidad con los requerimientos impuestos por esta norma.

Los requerimientos de esta norma serán de aplicación universal en lo que respecta a emplazamiento geográfico, sector industrial y tamaño de la compañía.

Nota: Se recomienda a los lectores consultar el Documento Guía como pauta interpretativa en lo referente a esta Norma.

II. ELEMENTOS NORMATIVOS y SU INTERPRETACIÓN

La compañía deberá acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, cumplir con las obligaciones a las que la empresa se someta voluntariamente, y con lo establecido en la presente Norma. Cuando tanto la legislación nacional y los otros derechos aplicables, como las obligaciones a las que la empresa se someta, como la presente Norma traten de la misma cuestión, se considerará aplicable la regulación mas estricta.

La compañía deberá también respetar los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales:

Declaración Universal de los Derechos Humanos
Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer

Las siguientes Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

Convenciones 29 y 105 (Trabajos forzados y esclavitud)

Convención 87 (Libertad de asociación)

Convención 98 (Derecho de negociación colectiva)

Convenciones 100 y 111 (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación)

Convención 135 (Convención sobre los representantes de los trabajadores)

Convención 138 y Recomendación 146 (Edad mínima)

Convención 155 y Recomendación 164 (Salud y seguridad en el trabajo)

Convención 159 (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas)

Convención 177 (Trabajo en el hogar)

Convención 182 (Peores Formas de Trabajo Infantil)

III. DEFINICIONES

1. **Definición de compañía.** La totalidad de una organización o entidad de negocios, responsable de aplicar los requerimientos de la presente norma, incluyendo todo el personal (v.g. directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y el resto del personal, tanto empleado directamente, como contratado, como aquel que represente a la compañía de cualquier otra forma).

2. **Definición de proveedor/subcontratista:** Una entidad de negocios que suministra a la compañía bienes y/o servicios necesarios para, y utilizados en, la producción de los bienes y/o servicios de la compañía.

3. **Definición de sub-proveedor.** Una entidad de negocios dentro de la cadena de suministros que, de modo directo o indirecto, ofrece al proveedor bienes y/o servicios necesarios para, y utilizados en, la producción de los bienes y/o servicios del proveedor y/o de la compañía.
4. **Definición de acción remedial.** Acción tomada para hacer los reparos para un trabajador o ex empleado por una infracción previa de los derechos del trabajador según SA8000.
5. **Definición de acción correctiva.** La implementación de un cambio sistémico o solución para asegurar un remedio inmediato o permanente a una no-conformidad.
6. **Definición de parte interesada.** Individuo o grupo interesado en, o afectado por, el comportamiento social de la compañía.
7. **Definición de niño.** Toda persona menor de 15 años de edad, a menos que la legislación local estipule una edad superior para el trabajo o para la enseñanza obligatoria, en cuyo caso, esta última edad será la aplicable para esta definición. Sin embargo, si la edad mínima para trabajar fijada en la legislación local es de 14 años, de acuerdo con la excepción para países en desarrollo establecida en la Convención 138 de la OIT, se aplicará ésta última edad.
8. **Definición de trabajador joven.** Todo trabajador por encima de la edad de niño, según lo definido arriba, y por debajo de la edad de 18 años.
9. **Definición de trabajo infantil.** Cualquier trabajo realizado por un niño, según lo definido arriba, con excepción de lo dispuesto en la Recomendación 146 de la OIT.
10. **Definición de trabajos forzados.** Todo trabajo o servicio exigido de cualquier persona bajo la amenaza de cualquier castigo, y para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente o para el cual el trabajo o servicio se exige como pago de una deuda.

11. Definición de recuperación de niños.

Todas las acciones de apoyo necesarias para asegurar la seguridad, la salud, la educación y el desarrollo de los niños que habiendo realizado trabajos infantiles, según lo definido arriba, sean desplazados de sus lugares de trabajo.

12. Definición de un trabajador en el hogar.

Una persona que desempeña un trabajo para una compañía, bajo contrato directo o indirecto, fuera del local de la empresa, por remuneración, que resulta en la provisión de un producto o de un servicio como especificado por el empleador independientemente de quién provea el equipo, materiales u otros insumos utilizados.

IV. REQUERIMIENTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

1. TRABAJO INFANTIL

Criterios:

- 1.1 La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de trabajo infantil, según la definición realizada en este documento.
- 1.2 La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para la remediación de los niños que se encuentren trabajando en situaciones encuadradas dentro de la definición de trabajo infantil, y proporcionará la ayuda necesaria para permitir que dichos niños tengan acceso a la enseñanza y permanezcan escolarizados mientras sean niños, según la definición realizada en este documento.
- 1.3 La compañía establecerá, documentará, mantendrá y comunicará de modo eficaz a todo su personal y a las partes interesadas, la política y los procedimientos para promover la educación de los niños, según lo establecido en la Recomendación 146 de la OIT, y de los jóvenes trabajadores sujetos a la legislación local de enseñanza obligatoria, o que se encuentran en la escuela. La compañía fijará los mecanismos

necesarios para asegurar que ningún niño o trabajador joven trabaje durante el horario escolar, y que la combinación de horas de escuela, trabajo y transporte (de casa al trabajo y a la escuela, y vuelta) no supere las 10 horas diarias.

- 1.4 La compañía no expondrá a niños ni a jóvenes trabajadores a situaciones, dentro o fuera del lugar de trabajo, que sean peligrosas, inseguras o insalubres.

2. TRABAJOS FORZADOS

Criterio:

- 2.1 La compañía no utilizará, ni auspiciará el uso de trabajos forzados, ni exigirá a su personal que deje bajo su custodia "depósitos", o documentos de identidad, al comenzar la relación laboral con la compañía.

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Criterios:

- 3.1 La compañía, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los riesgos en su industria, en general, así como sobre cualquier otro riesgo específico a su actividad, establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral.
- 3.2 La compañía nombrará un representante de la alta administración de la empresa encargado de la salud y la seguridad laboral de todo el personal, y responsable de la aplicación de las disposiciones sobre Salud y Seguridad en el Trabajo incluidas en la presente norma.
- 3.3 La compañía garantizará que todos sus empleados reciban, de forma periódica

y documentada, instrucción sobre salud y seguridad laboral, y que dicha instrucción sea ofrecida también a todo el personal nuevo, y al trasladado de otros lugares de trabajo.

- 3.4 La compañía establecerá sistemas para detectar, evitar, o responder a aquellas amenazas potenciales para la salud y la seguridad laboral de todos sus empleados.
- 3.5 La compañía mantendrá, para uso de todos sus empleados, baños higiénicos, garantizando el acceso a agua potable y, cuando sea apropiado, la existencia de instalaciones en adecuadas condiciones sanitarias para el almacén de alimentos.
- 3.6 La compañía garantizará que los dormitorios, cuando este sea un servicio que ofrezca a sus empleados, estén limpios, sean seguros, y cubran las necesidades básicas del personal.

4. LIBERTAD DE ASOCIACION Y DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA

Criterios:

- 4.1 La compañía respetará el derecho de sus empleados a formar sindicatos, y a ser miembros del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.
- 4.2 En aquellos casos en que la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva estén restringidos por la ley local, la compañía facilitará instrumentos paralelos para que todo el personal pueda asociarse libremente, y negociar colectivamente.
- 4.3 La compañía garantizará que los representantes del personal no sean discriminados, y que dichos representantes tengan acceso a los trabajadores en el lugar de trabajo.

5. DISCRIMINACION

Criterios:

- 5.1 La compañía no efectuará, ni auspiciará, ningún tipo de discriminación basada en los atributos

de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir, o jubilar a su personal.

- 5.2 La compañía no interferirá en el ejercicio del derecho de sus empleados a observar sus prácticas religiosas, o en la necesidad de satisfacer necesidades que vengan determinadas por su raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en un sindicato, o afiliación política.
- 5.3 La compañía no permitirá comportamientos, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico, que sean, desde el punto de vista sexual, coercitivos, amenazadores, abusivos, o explotadores.

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Criterio:

- 6.1 La compañía no utilizará, ni apoyará el uso de castigos corporales, coerción mental o física, ni abusos verbales.

7. HORARIO DE TRABAJO

Criterios:

- 7.1 La semana de trabajo normal será como la defina la ley, pero no excederá las 48 horas. Se otorgará al personal por lo menos un día libre en cada período de siete (7) días laborados. Todo trabajo que implique horas extras será reembolsado con paga adicional superior a la de las horas normales, pero bajo ninguna circunstancia deberá exceder 12 horas por empleado por semana. Las horas extras laborales serán voluntarias a excepción de lo estipulado en la sección 7.3
- 7.2 Las horas extra laborales serán voluntarias a excepción de lo permitido en la sección 7.3 (infra).
- 7.3 En el caso que la compañía sea parte de un contrato colectivo negociado libremente con las organizaciones

laborales (como definido por la OIT) y que estas representen una porción significativa de su fuerza laboral, puede requerir horas extras laborales, según el acuerdo, para cumplir con la demanda empresarial de corto plazo.

8. REMUNERACION

Criterios:

8.1 La compañía garantizará que los salarios pagados por una semana de trabajo normal cumplan siempre, por lo menos, la normativa legal o las reglas mínimas establecidas por cada industria respectiva, de modo que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal y para ofrecer cierta capacidad de gasto discrecional.

8.2 La compañía garantizará que no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias. Así mismo, garantizará que la composición de salarios y beneficios se detalle claramente y de forma habitual a los trabajadores. La compañía garantizará igualmente que los salarios y beneficios sean otorgados, cumpliendo rigurosamente con todas las leyes, y que la remuneración se realice en cheque o en efectivo, de manera conveniente para los trabajadores.

8.3 La compañía garantizará que no se lleven a cabo prácticas de contratación irregular, o de falsificación de los programas de aprendizaje, dirigidas a evitar el cumplimiento de las obligaciones legales relativas a los derechos laborales y a la seguridad social.

9. SISTEMAS DE GESTION

Criterios:

Política

9.1 La alta administración de la compañía definirá su política respecto a la responsabilidad social y a las condiciones laborales garantizando que ésta:

- a) Incluye el compromiso de cumplir con todos los requerimientos de esta Norma y con las obligaciones

- a las que la compañía se someta voluntariamente.
- b) Incluye el compromiso de acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, y de respetar los instrumentos internacionales listados en la Sección II, así como su interpretación.
- c) Incluye el compromiso de mejora continua.

Revisión por la Administración

- 9.2 La alta administración de la compañía revisará periódicamente la oportunidad, conveniencia y efectividad de su política, los procedimientos y los resultados de su aplicación, comparándolos con los requerimientos de esta Norma y con las otras obligaciones a las que la compañía se suscriba voluntariamente. Cuando sea apropiado, se introducirán modificaciones y mejoras al sistema.

Representantes de la compañía

- 9.3 La compañía nombrará un representante de la alta administración, quien, independientemente de otras responsabilidades, será responsable del cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente Norma.
- 9.4 La compañía garantizará el derecho del personal de planta a elegir un representante de su grupo para facilitar la comunicación con la alta administración, en asuntos relacionados con esta Norma.

Planeamiento y Aplicación

- 9.5 La compañía garantizará que los requerimientos de esta Norma sean comprendidos y aplicados en todos los niveles de la organización; dentro de los métodos para lograr esto se incluyen, entre otros:
- a) La clara definición de los roles y de las responsabilidades dentro de la estructura jerárquica de la compañía.

- d) Sea efectivamente documentada, aplicada, mantenida, comunicada, y que sea accesible y comprensible a todo el personal, incluyendo directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y todos aquellos, bien directamente empleados, bien contratados, o que de alguna manera representen a la empresa.
- e) Sea accesible al público.
- b) La capacitación de los trabajadores nuevos y/o temporales al entrar en plantilla.
- c) La realización periódica de programas de concienciación y de capacitación para todos los trabajadores previamente empleados.
- d) El monitoreo continuado de las actividades y de los resultados de la aplicación de la Norma, con el objeto de demostrar la eficacia de los sistemas establecidos para cumplir con la política de la compañía y con los requerimientos de la Norma.

Control de los Proveedores/ subcontratistas y sub-proveedores

- 9.6 La compañía establecerá y mantendrá procedimientos adecuados para evaluar y seleccionar proveedores/subcontratistas (y cuando sea apropiado: sub-proveedores) basados en su capacidad para cumplir con los requerimientos de la presente Norma.
- 9.7 La compañía mantendrá registros adecuados del compromiso de los proveedores, subcontratistas (y sub-proveedores cuando sea apropiado) con responsabilidad social, incluyendo, entre otros, el compromiso escrito de estas organizaciones de:
- a) Acatar todos los requerimientos de la Norma (incluyendo esta cláusula).
 - b) Participar en las actividades de control de la compañía, cuando esta así lo solicite.
 - c) Implementar acción remedial y correctiva inmediata para cualquier

no-conformidad identificada según los requerimientos de la Norma.

- d) Informar a la compañía, de forma rápida y completa, de cualquier relación comercial relevante con otros proveedores, subcontratistas y sub-proveedores.

9.8 La compañía mantendrá pruebas razonables de que los requerimientos de la presente Norma se cumplen por parte de proveedores y subcontratistas.

9.9 Además de los requerimientos de las secciones 9.6 y 9.7 supra, en los cuales la empresa recibe, maneja o promueve bienes y/o servicios de los proveedores/subcontratistas o sub-proveedores que están clasificados como trabajadores del hogar, la compañía tomará pasos especiales para asegurar que a los trabajadores en el hogar se les proporcione un nivel de protección similar al proporcionado al personal empleado directamente bajo los requerimientos de esta norma. Estos pasos incluirán, pero no se limitarán a:

- a) Establecer contratos de compra, legalmente vinculantes, escritos y que requieran conformidad con criterios mínimos (según los requerimientos de esta Norma).
- b) Asegurar que los requerimientos del contrato de compra, escrito, sean incluidos e implementados por los trabajadores en el hogar y todas las demás partes involucradas en el contrato de compra.
- c) Mantener, en el local de la empresa, registros integrales detallando la identidad de los trabajadores en el hogar, la cantidad de bienes producidos/ servicios proporcionados y/o las horas trabajadas por cada trabajador en el hogar.
- d) Llevar a cabo actividades frecuentes de monitoreo - anunciadas y no anunciadas - para verificar el cumplimiento con los términos del contrato escrito de compra.

Identificando Problemas e Iniciando Acciones Correctivas

9.9 La compañía investigará, confrontará, y responderá a las cuestiones que planteen sus empleados y otras partes interesadas, con respecto al

cumplimiento o incumplimiento de la política de la compañía y/o de los requerimientos de la presente Norma. La compañía se abstendrá de disciplinar, despedir, o discriminar de cualquier forma a los empleados que proporcionen información concerniente a la observancia de la Norma.

9.10 La compañía llevará a cabo acciones correctoras y remediales, asignando los recursos necesarios que sean apropiados de acuerdo con la naturaleza y la gravedad de la infracción, cuando se identifique el incumplimiento de la política o de los requerimientos de esta Norma.

Comunicación Externa

9.11 La compañía establecerá y mantendrá procedimientos para comunicar regularmente a todas las partes interesadas datos y otra información relativa al cumplimiento de los requerimientos de este documento. Entre otros aspectos, esta información incluirá detalle de los resultados de las revisiones realizadas por la administración de la empresa y de las actividades de monitoreo.

Acceso para Verificación

9.12 Cuando exista un contrato que así lo estipule, la compañía facilitará información razonable y acceso a aquellas partes interesadas en verificar el cumplimiento de los requerimientos de la Norma. Así mismo, cuando lo exija el contrato, los proveedores y subcontratistas de la compañía deberán ofrecer similar información y acceso, mediante la incorporación de dicha obligación en los contratos de compras de la compañía.

Registros

9.13 La compañía mantendrá registros apropiados para demostrar el cumplimiento de los requerimientos de la presente Norma.

